

УДК 159.947.5+378.12

Г.В. Скоморохова, И.А. Петрикеева
(G.V. Skomorohova, I.A. Petrikeyeva)
УГЛТУ, Екатеринбург
(USFEU, Ekaterinburg)

**ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ РАБОТЫ
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА
УГЛТУ В 2007 И 2014 ГОДАХ
(ANALYSIS OF THE USFEU TEACHING-STAFF'S WORK
MOTIVATION IN 2007 AND 2014)**

В статье приводится сравнение мотивационной структуры преподавательского труда профессорско-преподавательского состава УГЛТУ в 2007 и 2014 годах.

The article touches upon comparison of the USFEU teaching-staff's work motivational structure in 2007 and 2014.

В основе профессиональной деятельности преподавателя вуза лежит сочетание мотивов – общетрудовых, общепедагогических и специфических для высшей школы. Для разработки системы управления мотивацией и эффективного стимулирования преподавательского труда необходимо выявить структуру мотивов профессиональной деятельности преподавателей и охарактеризовать мотивационный климат вуза в целом [1, с. 26].

Нами были проведены исследования мотивации преподавательского труда профессорско-преподавательского состава Уральского государственного лесотехнического университета в 2007 и в 2014 годах. В ходе исследования 2007 года было опрошено 37, а 2014 года – 38 респондентов. Все они на момент опроса являлись преподавателями различных факультетов УГЛТУ. Анкеты, использованные при опросах, были разработаны доцентом кафедры общей и неорганической химии Т.Б. Голубевой на основе опыта других университетов. Для создания пунктов 10–13 анкеты использовалась конвенция ЮНЕСКО, отраженная в книге М.И. Дьяченко [2].

Возрастная структура выборок относительно одинакова. Доля молодых специалистов среди опрошенных велика – группа до «35 лет» – 30 и 34 % из всего числа опрошенных в 2007 и 2014 году соответственно. Доли старших групп примерно равны. Большинство опрошенных в 2007 году составляли мужчины (62 %), в 2014 – женщины (63 %). Более 65 % респондентов имеют ученую степень или звание. Состав выборки примерно соответствует кадровому составу УГЛТУ [3, с. 44] за исключением того, что в вузе доля профессоров значительно выше, чем в составе опрошенных.

По результатам обоих опросов можно сказать, что почти 90 % преподавателей УГЛТУ в целом удовлетворены сделанным выбором профессии и места работы. Тех, кого бы полностью не устраивала работа в нашем вузе, в выборке нет. Однако доля полностью удовлетворенных с 2007 года к 2014 снизилась с 41 до 26 %.

Доля преподавателей УГЛТУ, желающих повысить квалификацию и считающих, что имеют реальную возможность сделать это, с 2007 по 2014 год снизилась на 7 % (с 65 до 58 %). В числе причин, которые мешают им достичь желаемого, респонденты отмечали большую учебную нагрузку, бюрократию, финансовые проблемы, отсутствие денежных средств у вуза, а также сужение круга возможностей повышения квалификации.

Наиболее привлекательные характеристики работы преподавателей приведены в табл. 1. Примечательно, что большинство респондентов отмечали в достоинствах творческий характер работы, работу с молодежью, возможность реализовать свои способности. Фактор организации труда также важен: около половины опрошенных рады возможности работать по гибкому графику и длительному отпуску в летнее время. То есть в мотивационное ядро вошли мотивы в большей степени связанные с содержанием и условиями труда, специфичными для высшей школы. В 2007 году никто из респондентов не считал, что работа приносит ему желаемый доход. В 2014 году уже 13 % опрошенных преподавателей довольны доходом. Однако доля тех, кто отметил среди характеристик своей работы перспективность профессии или ее престижность, хотя и выросла на 5 % с 2007 года, до сих пор остается малой.

Таблица 1

Наиболее привлекательные для респондента характеристики работы

Характеристика	2007 год, %	2014 год, %
Творческий характер работы	78	79
Работа с молодежью	68	58
Возможность реализации своих способностей	57	61
Возможность работать по гибкому графику	51	63
Длительный отпуск в летнее время	49	45
Работа в хорошем коллективе	46	71
Встречи с интересными людьми	38	37
Близость работы к месту жительства	14	34
Перспективность профессии	8	13
Продолжение семейных традиций	8	11
Возможность получать устраивающий вас доход	0	13
Престижность профессии в современном российском обществе	3	8
Меньшая ответственность перед администрацией по сравнению с работой на производстве	3	5
Меньшая ответственность перед обществом по сравнению с работой на производстве	0	3

Как и следовало ожидать, почти две трети преподавателей среди причин неудовлетворенности своим трудом называют низкий заработок (табл. 2). Несмотря на прошедшие в России с 2007 года реформы, призванные повысить престиж труда преподавателей и их зарплаты, к 2014 году доля респондентов, считающих свой заработок низким, выросла с 70 до 79 %. Доля недовольных большой загруженностью в учебном процессе повысилась с 14 до 29 %.

Если в 2007 году почти каждый четвертый респондент (24 %) был недоволен большой бюрократической работой, то к 2014 году уже каждый третий (39 %). Раньше только 11 % преподавателей жаловались на отсутствие понимания в службах и отделах УГЛТУ, теперь таких 29 %. В 2007 году никто из респондентов не отмечал, что отношения с администрацией не складываются, в 2014 году таких преподавателей стало уже 8 %.

Считаем, что это довольно угрожающие цифры. Они заставляют задуматься о необходимости корректировки существующих отношений между отделами вуза и создания для профессорско-преподавательского состава более благоприятных условий работы в УГЛТУ.

Таблица 2

Причины неудовлетворенности респондента трудом

Характеристика	2007 год, %	2014 год, %
Низкий заработок	70	79
Отсутствие льгот для сотрудников	35	21
Транспортные проблемы	24	13
Большая бюрократическая работа	24	39
Непрестижность профессии в обществе	19	18
Большая загруженность в учебном процессе	14	29
Неритмичность учебной нагрузки	14	18
Отсутствие понимания в службах и отделах УГЛТУ	11	29
Отпуск только в летнее время, часто с разрывами	5	8
Нет возможности реализовать свои способности	3	5
Большая ответственность перед обществом по сравнению с работой на производстве	3	11
Отсутствие поддержки в семье	0	3
Неинтересная работа	0	5
Бесперспективность	0	5
Не устраивает коллектив	0	1
Не сложились отношения с администрацией	0	8
Не складываются отношения со студентами	0	3

Библиографический список

1. Могилевкин, Е.А. Мотивация и демотивация профессиональной деятельности персонала вуза (на примере вузов Дальневосточного Федерального округа) / Е.А. Могилевкин, Н.Н. Богдан // Управление персоналом. 2000. № 6. С. 26–31.
2. Дьяченко, М.И. Психология высшей школы / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, С.Л. Кандыбович. Мн.: Харвест, 2006. 416 с.
3. Отчет о самообследовании. Екатеринбург: УГЛТУ, 2014. URL: <http://www.usfeu.ru/files/otchetsam.pdf>.

УДК 159.947.5+378.12

Г.В. Скоморохова, И.А. Петрикеева
(G.V. Skomorohova, I.A. Petrikeeva)
УГЛТУ, Екатеринбург
(USFEU, Ekaterinburg)

**ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННОГО ЯДРА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ УГЛТУ
(MOTIVATIONAL CORE PECULIARITY OF THE
USFEU TEACHING STAFF PROFESSIONAL ACTIVITY)**

Статья описывает изменения самооценки и отношения преподавателей УГЛТУ к воспитательной работе в вузе в 2007 и 2014 годах.

The article touches upon self-appraisal and the USFEU teaching-staff's attitude to educational work at the university in 2007 and 2014.

Повысить эффективность деятельности персонала вуза можно за счет максимально полной реализации трудового потенциала сотрудников. В этом случае необходимо учитывать как объективные характеристики (содержание, специфику и условия труда), так и личностные особенности работников (ценности, установки, интересы, потребности, мотивы) [1, с. 26].

Нами были проведены исследования мотивации преподавательского труда профессорско-преподавательского состава Уральского государственного лесотехнического университета в 2007 и в 2014 годах. В ходе исследования 2007 года было опрошено 37, а 2014 года – 38 респондентов. Все они на момент опроса являлись преподавателями различных факультетов УГЛТУ. Анкеты, использованные при опросах, были разработаны доктором кафедры общей и неорганической химии Т.Б. Голубевой на основе